

ALGUNAS FORTALEZAS A POTENCIAR EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO

M. José Fínez Silva

Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía. Facultad de Educación. Universidad de León
mjfins@unileon.es

<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.291>

Fecha de Recepción: 17 Enero 2016

Fecha de Admisión: 15 Febrero 2016

RESUMEN

En este trabajo se exponen las virtudes y fortalezas de la gente que estudia especialmente la psicología positiva y que resultan beneficiosas en el ámbito laboral. Se realiza un acercamiento teórico a lo se entiende por las organizaciones positivas y se exponen las seis virtudes y veinticuatro fortalezas del carácter. Finalmente, se profundiza en las fortalezas de creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, gratitud y esperanza. Se escogen estas fortalezas porque son las que favorecen en mayor medida el bienestar laboral y el correcto desempeño del trabajo. En las organizaciones de trabajo es necesario tener buenos líderes que sepan dirigir a sus grupos, trabajadores que sean capaces de trabajar en equipo de forma cooperativa, que sean creativos en el trabajo y tengan esperanza en la consecución de los objetivos. Todo ello genera un clima de trabajo agradable donde la gratitud entre sus miembros repercute en un mayor bienestar.

Palabras clave: virtudes; fortalezas; creatividad; liderazgo; trabajo en equipo; gratitud y esperanza.

ABSTRACT

In this article are exposed the virtues and strengths of positive psychology that are beneficial in the workplace. This paper presents a theoretical approach to the positive organizations and exposed the six virtues and twenty four strength of character. Finally, we delve into the strengths of creativity, leadership, teamwork, gratitude and hope. These strengths are chosen because we believe that is the most beneficial to labor welfare and the job performance. Work organizations must be good leaders who can lead their groups, workers who can work in teams and have hope in achieving the objectives. This creates a positive work environment where gratitude among its members a greater impact on welfare.

Keywords: virtues; strengths; creativity; leadership; teamwork; gratitude and hope.

LAS ORGANIZACIONES POSITIVAS

La psicología positiva es una corriente de la psicología de reciente aparición que quiere comprender, a través de la investigación científica, los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano. Su objetivo es el de aportar nuevos conocimientos acerca de la psique humana, que sirvan, no solo para ayudar a resolver los problemas de salud mental de los individuos con trastorno, también para alcanzar una mejor calidad de vida y bienestar.

En el contexto la laboral, la psicología positiva tiene una importante aplicación, además del procurar el bienestar del individuo, otro propósito que persigue es aumentar nuestra comprensión de cómo, porqué y bajo qué condiciones las emociones positivas y determinadas instituciones hacen posible la prosperidad (Morán, 2012).

Mayo (1947) fue pionero en el estudios de la psicología en las organizaciones de trabajo, también fue un hito el posterior desarrollo de la Escuela de las Relaciones Humanas aplicadas a la gestión. Con esta base, surgió un enfoque que destacaba el valor y la influencia que podía llegar a tener el bienestar de los empleados en los beneficios y resultados productivos de las organizaciones de trabajo (Warren, 2010). Los lugares de trabajo positivos conducen mejores resultados para la organización (López y Snyder, 2011). Investigaciones posteriores han ampliado el campo de trabajo, de modo que la investigación se ha centrado en considerar el bienestar laboral ya no solo como un medio para el logro de resultados productivos, sino como un fin en sí mismo (Moreno, Rivas, Álvarez y Sanz, 2010).

Las investigaciones y aplicaciones que se han desarrollado recientemente en el contexto de las organizaciones de trabajo se engloban, de forma genérica, bajo la etiqueta de psicología organizacional positiva. Bajo esta denominación se incluyen dos enfoques principales: el denominado enfoque *Positive Organizational Behavior* y el *Positive Organizational Scholarship* (Cameron y Caza, 2004).

Aunque ambos enfoques comparten una raíz común, la psicología positiva y la utilización de procesos científicos en el desarrollo del conocimiento, presentan algunas diferencias entre ellos. El enfoque *Positive Organizational Behavior* se centra en las cualidades psicológicas individuales y su influencia en la mejora del rendimiento, teniendo especial trascendencia la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Luthans y Avolio, 2009). En cambio, el enfoque *Positive Organizational Scholarship* hace hincapié en los aspectos positivos del contexto organizacional (Donalson y Ko, 2011).

VIRTUDES Y FORTALEZAS DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA

Las virtudes y las fortalezas son rasgos duraderos de la personalidad, son características positivas que aportan sensaciones placenteras y gratificantes.

Peterson y Seligman (2004) clasificaron y describieron las virtudes y fortalezas que permiten el crecimiento humano. El esquema se basa en seis virtudes principales que casi todas las culturas en el mundo aprueban, como son: sabiduría y conocimiento, valor-coraje, humanidad, justicia, moderación y trascendencia. Bajo cada virtud hay fortalezas particulares para practicarlas.

Las 6 virtudes principales y sus fortalezas son las siguientes:

1. SABIDURÍA Y CONOCIMIENTO: Son fortalezas cognitivas que implican el uso y la adquisición del conocimiento. Sus fortalezas para practicarla son:

Creatividad: es pensar en formas nuevas y productivas de hacer las cosas; es también la creatividad artística.

Curiosidad, interés por el mundo: Interesarse por lo que ocurre en el mundo, encontrar temas fascinantes, explorar y descubrir cosas.

Actitud abierta: Estudia detenidamente las cosas y las examina desde todos los lados. Estar dispuesto a cambiar las propias ideas en base a la evidencia.

Deseo de aprender: Dominar nuevas habilidades, tópicos y cuerpos de conocimiento; tendencia continua a aprender, por cuenta propia o académica.

Sapientia: Poder dar consejos sabios y adecuados a otros; encontrar caminos para comprender el mundo y hacérselo entender a los otros.

2. VALOR-CORAJE: Fortalezas emocionales que implican el ejercicio de la voluntad para lograr metas frente a las dificultades, externas o internas. Sus fortalezas particulares para practicar esta virtud de valor-coraje son:

Autenticidad: Diciendo la verdad y presentándose de una manera genuina, asumir la responsabilidad de los sentimientos y actos; no ser pretencioso.

Valor: Que no retrocede ante amenazas, desafíos, dificultad o dolor. Defender la postura que se cree correcta aunque exista una fuerte oposición; incluye fuerza física aunque no sólo.

Perseverancia: Acaba lo que empieza. Persiste en una actividad a pesar de los obstáculos. Estar satisfecho de lo que se acaba con éxito.

Ánimo: Afrontar la vida con entusiasmo y energía. Hacer las cosas con Convicción y dando todo de uno mismo. Vivir la vida como una apasionante aventura, sintiéndose vivo y activo.

3. HUMANIDAD: Fortalezas interpersonales que implican el ocuparse y el hacerse amigo de otros. Sus fortalezas particulares para practicarla son:

Amabilidad: Hacer favores y buenas acciones a otros; ayudar y cuidar a otras personas.

Amor: Valorar y tener las relaciones estrechas con otros. Sentirse cerca y apegado a aquellos en los que el afecto y el cuidado son mutuos.

Inteligencia social: Tener conciencia de las razones y las sensaciones de uno mismo y de otros, saber comportarse en distintas situaciones, saber que es importante para los otros, tener empatía.

4. JUSTICIA: Fortalezas cívicas que son base de la vida sana de la comunidad. Sus fortalezas particulares para practicarla son:

Ser justo: Tratar a toda la gente con imparcialidad y justicia. No dejar que los sentimientos personales influyan en las decisiones sobre otros, dar a todo el mundo las mismas oportunidades.

Liderazgo: Organizar actividades para el grupo y llevarlas a buen término. Animar al grupo de pertenencia a hacer cosas, reforzar las buenas relaciones.

Trabajo en equipo: Trabajando bien como miembro de un equipo, ser fiel al grupo y sentirse parte de él.

5. MODERACIÓN: Fortalezas que protegen contra los excesos. Sus fortalezas para practicarla son:

Perdón: Perdonando a los que han actuado mal, dándoles una segunda oportunidad, no ser vengativo ni rencoroso.

Modestia: Dejar que las realizaciones hablen por sí mismas. No buscar ser el centro de atención.

Prudencia: Actuar con precaución al tomar decisiones; no asumir riesgos innecesarios; no diciendo o no haciendo cosas de las que te podrías lamentar más tarde.

Auto-regulación: Tener control sobre lo que uno siente y hace, sobre los impulsos y las emociones. Ser disciplinado.

6. TRASCENDENCIA: Fortalezas que forjan conexiones al universo más grande y proporcionan el significado a la vida. Sus fortalezas son:

Apreciar la belleza y la excelencia: Reconocer y apreciar la belleza, la excelencia y/o el funcionamiento experto en todos los ámbitos de la vida.

Gratitud: Ser consciente y agradecer las buenas cosas que nos suceden. Ser capaz de agradecer.

Esperanza: Esperar lo mejor y trabajando para conseguirlo. Creer que lograr un buen futuro está en nuestras manos.

ALGUNAS FORTALEZAS A POTENCIAR EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO

Humor: El tener gusto de reír y bromear; haciendo sonreír a la gente, ver el lado positivo de la vida.

Espiritualidad: Tener creencias coherentes sobre el fin más alto y el significado de la vida. Creer que existe algo superior que da forma a lo que acontece y nos protege.

FORTALEZAS A POTENCIAR EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO

Una fortaleza es un rasgo de personalidad del individuo que se presenta en distintas situaciones y a lo largo del tiempo (Peterson y Park, 2009). En este trabajo vamos a profundizar en aquellas fortalezas que deben promocionarse en las organizaciones de trabajo con el fin de obtener bienestar laboral y un correcto desempeño en el trabajo. Las fortalezas serán creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, gratitud y esperanza.

Creatividad

La creatividad es una fortaleza que se engloba dentro de la virtud sabiduría y conocimiento. La creatividad es pensar en formas nuevas y productivas de hacer las cosas; también la creatividad es artística (Morán, 2012). Otra definición es la aportada por Simonton (2000), quien entiende la creatividad como la producción de numerosas y variadas ideas que cumplen los criterios de originalidad y adaptabilidad, es decir, que la idea sea novedosa pero que además sea útil y cumpla una función. En esta misma línea, Vecina (2006) afirma que el producto o la idea creativa es aquella que es novedosa, original, útil y se adecue al problema. La creatividad se puede materializar en una obra artística, un paradigma, un ingenioso invento, una manera brillante de resolver un problema etc.

La creatividad es una fortaleza humana muy valorada en la sociedad actual, tanto que la mayoría de las sociedades modernas tienen medios especiales para animar a aquellos ciudadanos creativos a desarrollar esta fortaleza (López y Snyder, 2011). La creatividad depende de las características personales y del esfuerzo que la persona haga por desarrollarla. Ser creativo supone un esfuerzo y requiere un periodo de aprendizaje previo. La persona creativa, requiere poseer unos sólidos conocimientos y en base a ellos desarrollar una serie de habilidades que le permitan producir un amplio número de ideas creativas (Csikszentmihlyi, 1996). Los sujetos creativos tienen unos conocimientos técnicos precisos, tienen preferencia por problemas abiertos y abstractos, flexibilidad para adoptar diferentes puntos de vista y para explorar alternativas, recordar con precisión y mucha capacidad de trabajo. También destacan en los siguientes rasgos de personalidad: cierta tendencia al riesgo, inconformismo, gusto por la soledad, atracción por lo novedoso e independencia de juicio (Vecina, 2006). Además de los rasgos expuestos Simonton (2010) añade que las personas creativas a menudo son audaces, inconformistas, poco convencionales, incluso bohemias, poseen gran apertura a nuevas experiencias y muestran flexibilidad conductual y cognitiva.

Liderazgo

El liderazgo es una fortaleza que se engloba dentro de la virtud justicia. Se define como la capacidad para organizar actividades para el grupo y llevarlas a buen término. Animar al grupo a hacer cosas y reforzar las buenas relaciones (Morán 2012). El liderazgo es un intento de influir en la conducta de otros sin utilizar formas coercitivas de poder para alcanzar de manera adecuada objetivos específicos. El líder es capaz de motivar y animar al grupo, además es capaz de mantenerlo unido sin malestares ni rencillas (Jiménez, Alvarado y Puente, 2013).

En el marco de las organizaciones de trabajo, el liderazgo es uno de los elementos clave que pueden conducir al éxito o al fracaso de las mismas. El liderazgo gira en torno a procesos de influencia y de poder. Ambos términos se refieren a la puesta en marcha de acciones como guiar y conducir, pero corresponden a distintos términos, líder y director. El líder tiene el poder personal y el direc-

tor el poder institucional. Dirigir y liderar no es la misma acción, la dirección se reserva a la acción de conducir o guiar un grupo y el término liderazgo se refiere a aquellas situaciones de interacción donde un individuo ejerce conductas de influencia sobre un grupo. El líder es un jefe aceptado por el grupo e implicado con el mismo.

Los líderes eficientes se caracterizan por ser íntegros, competentes, con visión de futuro e influyentes. Los líderes desarrollan diferentes funciones en beneficio de las organizaciones: a) Desarrollar un clima positivo: el líder contribuye al desarrollo de este clima a través del modelado, promoviendo actos de compasión, perdón y expresiones de gratitud entre los miembros de la organización. El líder reconoce el problema como un reto y oportunidad de mejora, da apoyo a los trabajadores y utiliza términos positivos. b) Promover relaciones positivas: el líder se centra en la creación de redes de apoyo y en el refuerzo de las capacidades tanto individuales como colectivas. c) Desarrollar una comunicación positiva: el líder utiliza un lenguaje afirmativo y positivo, además utiliza estrategias de apoyo y da retroalimentación centrada en las fortalezas. d) Crear un sentido positivo que destaque el valor asociado con los resultados de la organización, más allá del beneficio de los propios empleados (Fernández-Ballesteros, 2003).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una fortaleza que está comprendida dentro de la virtud justicia. La fortaleza trabajo en equipo se manifiesta trabajando bien como miembro de un equipo, ser fiel al grupo y sentirse parte de él (Morán 2012).

En el trabajo en equipo se requiere que las actividades sean desarrolladas de forma coordinada y armónica por diferentes personas, quienes desarrollan una función determinada dentro del equipo y tienen una responsabilidad compartida en la consecución del objetivo común.

Una nueva forma trabajo en equipo son los equipos de trabajo positivos y resilientes. Los equipos de trabajo positivos constituyen una importante fuente de fortalezas. Las relaciones positivas y el sentido de pertenencia al grupo se consideran tanto el producto como la causa de los equipos positivos. Para desarrollar las potencialidades y capacidades de los miembros del equipo, West (2012) identifica un proceso fundamental para crear equipos positivos: la reflexividad. La reflexividad consta de dos dimensiones, la reflexividad de tarea (los miembros se focalizan en lograr los objetivos y en revisar los métodos de trabajo) y la reflexividad social (los miembros del equipo se centran en promocionar el bienestar de las personas, facilitar apoyo social y crear un clima social adecuado).

En el ámbito laboral es interesante desarrollar equipos de trabajo positivos y resilientes porque son capaces de actuar de forma adaptativa en ambientes complejos. Estos equipos presentan reflexividad de tarea y social. Son equipos que analizan y modifican sus objetivos, procesos, tareas y que aplican estrategias de apoyo social de forma apropiada en circunstancias complicadas. Son capaces de adaptarse a circunstancias cambiantes asegurando un rendimiento elevado, presentan capacidad de innovar y de cooperar con otros equipos (Gil y Antino, 2013).

Gratitud

La gratitud es una fortaleza incluida en la virtud trascendencia. La gratitud hace que la persona sea consciente y agradezca las buenas cosas que le suceden. Ser capaz de agradecer (Morán, 2012).

La gratitud nos permite reconocer aspectos pasados y presentes positivos, aquello que nos ha beneficiado de algún modo y que ha otorgado un significado agradable a nuestra existencia (Peterson y Seligman, 2004; Emons, 2007).

Las investigaciones desarrolladas en este campo ponen en evidencia la asociación positiva de la gratitud con conductas prosociales, emociones positivas, satisfacción con la vida, optimismo, esperanza, vitalidad y percepción subjetiva de felicidad (McCullough, Emmons y Tsang, 2002).

ALGUNAS FORTALEZAS A POTENCIAR EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO

Emmons (2007) enumera tres condiciones precursoras de la gratitud. La primera condición es que la persona reciba la gratificación como algo con valor. Cuanto más importante sea lo que ha recibido, más agradecido se sentirá. La segunda condición, es que la persona pueda reconocer al agente que lo ha beneficiado. La persona agradecida supone que no tiene derecho a exigir aquello que le fue otorgado, por lo que el beneficio solo puede ser atribuido a las buenas intenciones de un agente externo. Cuando más se valore al gratificador, mayor será la gratitud. La última condición es que para poder sentirse agradecido, es importante que se perciba el beneficio como un regalo.

La gratitud es una fortaleza beneficiosa en las organizaciones de trabajo porque genera buen clima y mejora las relaciones interpersonales.

Esperanza

La esperanza es una fortaleza que pertenece a la virtud trascendencia. Morán (2012) la define como esperar lo mejor y trabajando para conseguirlo. Creer que lograr un buen futuro está en nuestras manos.

Snyder (2000) definió la esperanza como la creencia de que uno puede encontrar las vías para conseguir los objetivos deseados y la creencia de que puede reunir la motivación necesaria para utilizar esas vías. La esperanza está relacionada con la percepción que tiene la persona de que puede lograr sus objetivos. Snyder defiende que cuando las personas discuten sobre sus objetivos, se mencionan dos componentes: la ruta o pasos a seguir para alcanzar sus objetivos y la motivación para usar esas rutas.

Gran parte de la conducta humana se dirige a las metas. Las metas son los objetivos mentales que guían las conductas para obtener los resultados deseados. En algún momento de la evolución humana, hemos desarrollado la capacidad de conceptualizar el tiempo en términos de pasado, presente y futuro. Como resultado, los seres humanos pueden organizar sus comportamientos con el fin de propiciar las condiciones futuras deseadas. Los seres humanos tienen la capacidad de generar rutas que conectan el presente con la consecución futura de sus metas. Por lo tanto, un individuo percibe que puede generar al menos una ruta viable para el objetivo deseado. La investigación ha demostrado que las personas con elevada esperanza son efectivas para generar vías alternativas en la consecución de las metas (Irving, Snyder y Crowson, 1998).

CONCLUSIONES

Desarrollando las virtudes de Sabiduría y conocimiento, Valor – Coraje, Humanidad, Justicia, Moderación y Trascendencia las organizaciones de trabajo contarán con trabajadores más competentes y saludables. De las 24 fortalezas, nos hemos centrado en las 5 siguientes porque las consideramos las más relevantes en el ámbito laboral.

La *creatividad* es una faceta al alza en la sociedad actual. El mundo laboral está en continua evolución por lo que la creatividad es necesaria para adaptarse a los cambios constantes. La innovación es casi una obligación, por lo que las empresas apuestan por empleados más creativos e ingeniosos, generadores de ideas o nuevos conceptos que producen soluciones originales y que ayudan a mejorar el funcionamiento y productividad laboral. Es necesario fomentar un ambiente laboral propicio para estimular la creatividad de los empleados, permitiendo así que sus ideas fluyan y se materialicen.

El *liderazgo* es una fortaleza de vital importancia en el contexto laboral, por tanto es necesario desarrollarla y manejarla de forma efectiva. El líder es el encargado de guiar, motivar, y saber sacar lo mejor de cada una de las personas que trabajan en su equipo con el fin de obtener un resultado óptimo. El liderazgo influye en la gestión y el trato hacia los trabajadores, motivándolos y apoyándolos para que quieran ser los mejores en su trabajo. Un líder se implica y dirige a su grupo pero siempre con el objetivo del bien común y la consecución de las metas de la organización.

El *trabajo en equipo* es una fortaleza importante porque las nuevas tendencias laborales hacen que las empresas utilicen el trabajo en equipo como un sistema de trabajo habitual. Las organizaciones de trabajo requieren múltiples talentos prácticamente imposibles de encontrar en un solo individuo por lo que el trabajo en equipo es una respuesta a esta necesidad que además enriquece los resultados. En el trabajo en equipo cada uno de sus componentes sabe qué tarea debe hacer y cómo desarrollarla para conseguir el objetivo marcado. Además conlleva una actitud cooperativa que optimiza la consecución de objetivos a la vez fortalece vínculos entre los integrantes del equipo, lo cual redundará en beneficio de la organización y del trabajador.

La fortaleza de la *gratitud* hace que se genere un ambiente de trabajo agradable y fortalece los vínculos entre los miembros de la organización. Esta fortaleza se puede manifestar agradeciendo un trabajo bien hecho o simplemente por un gesto positivo hacia un compañero. La gratitud incrementa las ganas de seguir desempeñando bien el trabajo y estimula la implicación de los trabajadores en la organización.

La *esperanza* es una fortaleza que está ligada a una actitud positiva. Creer que lograr un buen futuro depende de nosotros, esperar que ocurran los resultados deseados, trabajar para que esos resultados sean más probables y confiar en que los esfuerzos que se realicen merecen la pena, provoca buen ánimo y acciones dirigidas a la consecución de objetivos.

En definitiva, la organización de trabajo se refuerza a la vez que sus integrantes porque el desarrollo de las virtudes y fortalezas repercute en un mayor bienestar y desempeño laboral. La psicología positiva ayuda a los trabajadores evolucionar, a saber cómo utilizar sus fortalezas y sus virtudes y cómo avanzar construyendo competencias.

BIBLIOGRAFÍA

- Cameron, K. S. y Caza, A. (2004). Introduction: Contribution to the discipline of Positive Organizational Scholarship. *Behavioural Scientist*, 47(7), 731-739.
- Csikszentmihlyi, M. (1996). *Creativity. Flow and the psychology of discovery and invention*. Nueva York: Harper Collins Publishing.
- Dahlsgaard, K., Peterson, C. y Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9, 209-2013.
- Donalson, S. I. y Ko, I. (2011). Positive organizational psychology, behaviour, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5 (3), 177-191.
- Emmons, R. A. (2007). *¡Gracias! De cómo la gratitud puede hacerte feliz*. España: Ediciones B.
- Fernández-Ballesteros, R. (2003). *Encyclopedia of psychological assessment*, 2 vols. Londres: Sage.
- Gil, F. y Antino, M. (2013). Nuevas formas y desarrollos positivos del trabajo en equipo. En B. Moreno y E. Garrosa (eds.), *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (pp. 327-341). Madrid: Pirámide.
- Irving, L. M., Snyder, C. R. y Crowson, J. J. (1998). Hope and the negotiation of cancer facts by college women. *Journal of Personality*, 66, 195-214.
- Jiménez, M., Vázquez, C. y Hervás, G. (2010). El análisis de las fortalezas psicológicas en la adolescencia: Más allá de los modelos de vulnerabilidad. *Psychology, Society & Education*, 2 (2), 97-116.
- Jiménez, V., Alvarado, J. M. Puente, A. (2013). Una aproximación al trabajo social desde la óptica de la psicología positiva (virtudes y fortalezas). *Cuadernos de Trabajo Social*, 26 (2), 397-407.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational behaviour*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behaviour developing and managing psychological

ALGUNAS FORTALEZAS A POTENCIAR EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO

- strengths. *Academy Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F. y Avolio, J. B. (2009). The point of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 291-397.
- Mayo, E. (1947). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A. y Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 112-127.
- Morán, C. (2012). *Una Psicología en el ámbito laboral. Competencias para recursos humanos*. Salamanca: Amarú.
- Morán, C., Vicente, F. Sánchez, A. y Montes, E. (2014). La psicología positiva: Antigua o nueva concepción. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD. Revista de Psicología*, 1 (3), 439-450.
- Peterson, C. y Park, N. (2009). El estudio científico de las fortalezas humanas. En C. Vázquez y G. Hervás (Coords.), *La ciencia del bienestar: fundamentos de una Psicología Positiva*, (pp. 181-207). Madrid: Alianza Editorial.
- Peterson, C. y Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington D. C.: American Psychological Association.
- Rodríguez, R., Moreno, B., Rivas, S. Álvarez, A. y Sanz, A. (2010). Positive Psychology at work: mutual gains for individual and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 235-253.
- Simonton, D. K. (2000). Creativity: cognitive, developmental, personal and social aspects. *American Psychologist*, 55, 151-158.
- Simonton, D. K. (2010). Creativity as blind-variation and selective-retention: constrained combinatorial models of exceptional creativity. *Physics of Live Reviews*, 7, 156-179.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures and applications*. San Diego, CA: Academic Press.
- López, S. y Snyder, C. R. (2011). *The Oxford handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Vecina, M. L. (2006). Creatividad. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 31-39.
- Warren, S. (2010). What's wrong with being positive? En A. Linley, S. Harrington y N. Page (eds.), *The Oxford handbook of positive psychology and work*, (pp. 313-322). Oxford: Oxford University Press.
- Wess, M. (2012). *Effective teamwork: practical lessons from organizational research*. Oxford: Blackwell.